

ВОЗРАСТНЫЕ И ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И КАРЬЕРНОЙ МОБИЛЬНОСТИ⁸

Гнедова С.Б.

ФГБОУ ВПО «Ульяновский государственный университет», Россия, Ульяновск

gnedichs@mail.ru

Аннотация

В статье анализируются типы принятия решения об изменении карьеры и профессии. Обсуждается роль возрастных и индивидуальных детерминант в процессе изменения профессиональной деятельности.

Ключевые слова: профессиональная и карьерная мобильность, личность, мотивация, жизненный кризис, самореализация, акме.

Профессиональная мобильность – междисциплинарное понятие, характеризующее совокупность поведенческих и индивидуальных особенностей субъекта труда. Данное понятие может рассматриваться с разных точек зрения – социальной, экономической, психологической. Вопрос о соотношении профессиональной и карьерной мобильности предполагает несколько вариантов ответа и продолжает широко обсуждаться учеными [1]. В некоторых исследованиях карьерная мобильность определяется как изменение позиций человека в сфере трудовой занятости на протяжении жизненного пути, которое включает субъективную (отношение личности к изменению позиций, психологическая цена изменений и т.п.) и поведенческую составляющие [4]. Карьерная мобильность соотносится с объективными изменениями должностной позиции и (или) статуса, в то время как профессиональная предполагает оценку общепрофессиональной и специальной компетентности и общей направленности профессиональной активности. В других работах акцент сделан на различиях понятий: например, Л.С.Пилецкая рассматривает

⁸Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ в рамках проекта No 15–16–73004 «Репрезентации карьерной готовности и профессиональная мобильность молодежи Ульяновского региона»

профессиональная мобильность как сложный конструкт, объединяющий личностные механизмы формирования ключевых общепрофессиональных компетенций; деятельность и её результат- самореализацию человека; а также сам процесс личностно-профессионального саморазвития в контексте профессиональной и жизненной среды [3]. Указывается, что карьерная мобильность (career mobility) может рассматриваться компонент трудовой мобильности и выступает как один из видов социальной, например, в случае активной восходящей карьеры [2].

Изучение профессиональной мобильности предполагает не только анализ конкретных решений и действий, определяющих выбор той или иной сферы труда, но и того влияния, который оказывают социально-экономические условия – состояния рынка труда, уровень безработицы региона, общественное развитие в целом. В то же время, изучение карьерной готовности заставляет обратиться в первую очередь к интрапсихическим характеристикам – установкам на профессию и карьеру, мотивацию профессиональной деятельности, личностно-профессиональным компонентам Я-концепции индивида. В своем сообщении нам хотелось бы представить анализ нескольких случаев изменения профессиональной карьеры, сделанном на основе индивидуальных психологических консультаций (в течение 2015 года). Несмотря на то, что основной интерес нашего исследования сосредоточен на изучении профессиональной мобильности молодежи, изучение профессионалов более старшего возраста позволяет выявить ключевые моменты, определившие становление их профессионализма.

В результате индивидуальных консультаций, общей темой которых была ситуация профессиональной неустроенности (кризиса на профессиональном поприще, или поиск работы, или глубокая неудовлетворенность своим профессионально-личностным статусом), были выделены следующие типы карьерных решений: 1. Вынужденное изменение всей профессионально-карьерной парадигмы. 2. Частичная корректировка карьеры /сферы занятости. 3. Добровольная (независимая, автономная) смена карьеры/профессии.

Называя свой отказ от карьеры/профессии вынужденным, наши респонденты указывали на обстоятельства, наличие которых сделало невозможным продолжение уже имевшийся на тот момент профессиональной деятельности. В нынешних социально-экономических условиях это может быть банкротство предприятия, его реорганизация, повлекшая за собой сокращения и увольнения, внезапное изменение социально-семейных обстоятельств (например, рождение ребенка, или выход на пенсию члена семьи, чей вклад в семейный бюджет был наибольшим, и т.п.), неожиданное изменение состояния здоровья, и прочие события. Наиболее яркий пример – случай Леонида К., сотрудника юридической фирмы, имеющего высшее специальное образование. В результате внезапного ухудшения здоровья частично, затем – почти полностью потерял зрение, и был вынужден отказаться от продолжения карьеры в знакомой для него сфере деятельности. Адаптируясь к новым условиям жизни, инвалидности, он принял решение полностью поменять сферу занятий и в настоящий момент получает профессию специалиста по лечебному массажу. Свой выбор он объясняет, среди прочего, нежеланием конкурировать со «зрячими» коллегами, а так же – желанием начать «с чистого листа», запустить новый цикл жизни. (Отметим, что карьерные установки инвалидов – тема, чрезвычайно важная для проведения успешной медико-социопсихологической реабилитации, и сама по себе требует дополнительного изучения).

При анализе установок и мотивов, которыми руководствуются люди, совершающие такой крутой поворот карьеры, на первый план выходят мотивы и личностные качества, определяющие принадлежность индивида к некоей социальной общности, чаще всего – мотивы заботы о семье, о благополучии близких. Компонент Я-концепции, определяемый как Я-профессиональное, «я как профессионал» в подавляющем большинстве случаев теряется, уходит на задний план, оказывается подчиненным по отношению к прочим компонентам Я-концепциям. Необходимо отметить, что у потерявших работу в силу социальных причин (например, вынужденно переехавших в другой регион),

этот отказ от своего «профессионального Я» воспринимается как серьезная неудача, жизненный кризис, что само по себе способно запустить дезадаптационные и даже деструктивные механизмы личности. Работа, на которую индивиды согласились от отсутствия других вариантов, обычно вызывает негативные чувства и, как правило, в ней не хотят строить долговременные социальные отношения. Таким образом, можно сформулировать предположение, что одним из условий благоприятного прохождения кризиса, вызванного вынужденными профессиональными изменениями, является уравнивание профессиональных и социальных (в первую очередь – семейных) компонентов Я-концепции.

Примером частичной корректировки карьеры может служить случай Екатерины Ж., инженера с высшим техническим образованием. Узнав о вероятной реорганизации фирмы, она заранее начала «готовиться к худшему», то есть примирилась с будущей безработицей и начала подыскивать варианты трудоустройства. Поиск места работы поначалу вызвал весьма затяжное переживание досады – в профессии Екатерины, благодаря развитию ИТ-технологий, многое изменилось, и начинающие специалисты, только что со студенческой скамьи, имеют немалое преимущество по сравнению с 35-45-летними профессионалами, именно за счет качества подготовки. Примечательно, что одним из важных критериев выбора будущего места работы женщина указала «возможность делать то, что я хорошо умею», то есть мотив самореализации. Профессионалы, совершающий выбор 2 типа, акцентируют свои способности – частные, такие, как умение решать практические задачи, и общие – эрудицию, самообучаемость, и т.п., а также «деловые» качества личности - ответственность, моральность, чувство долга, инициативность, и прочее.

Еще сильнее мотив самореализации, как важнейшее условие, определяющие изменение профессиональной парадигмы, выражен у тех профессионалов, которые резко перестраивают свою карьеру, «уходят из профессии» и «находят себя в другой» - причем шаг совершается не к закату

профессиональной деятельности, а в самый ее пик, в возрасте 30-45 лет. Осознание необходимости «изменить что-то в своей жизни» обычно сопровождается скрытой или явной неудовлетворенностью профессией, невозможностью реализовать личностный потенциал, раскрыть свои способности. Как правило, люди, совершающие такого типа карьерные изменения, уверены в себе – адекватно и достаточно точно оценивают свои способности, знают, какими качествами должен обладать представитель «их» профессии и могут оценить соответствие себя этим критериям, знают и свои слабые стороны и готовы преодолевать свои недостатки. Деятельностное и деловое отношение к своей индивидуальности превращает знания, умения и компетенции, которыми обладают профессионалы данного типа, в своего рода личностные ресурсы развития, что, в свою очередь, и является залогом их успешной адаптации к новой профессии. Даже переходя в новые сферы деятельности, не склонны оценивать свое предыдущее образование или опыт работы отрицательно или чрезмерно положительно (в отличие от 1-ой группы), а склонны «расширять» границы своей профессиональной компетенции, добавляя к уже имеющимся знаниям и навыкам новые. Таким образом, карьеру данного типа можно рассматривать как проявление состояния «акме». Подчеркнем еще раз, что здесь индивидуально-психологическими детерминантами карьерной мобильности выступает профессиональная и личностная рефлексия, адекватная самооценка, самообразование и дообучение в профессии.

Профессиональная мобильность специалистов, принадлежащих к разным возрастным группам, несомненно, обнаруживает различия. Специалисты зрелого и предпенсионного возраста более тяжело переживают смену профессии и резкие перемены в карьере, тогда как молодые специалисты переживают эти изменения более позитивно. По оценке некоторых респондентов, которые приняли участие в нашем опросе, молодые специалисты несомненно выигрывают благодаря оптимизму, энтузиазму, социально-коммуникативным навыкам, но и проигрывают – вследствие

недооценки значимости конкретных профессиональных умений и навыков, традиции самообучения и самоорганизации, недостаточно четкой и ясной рефлексии собственной личностной и профессиональной позиции, недооценки значимости профессиональной этики и долга. Именно эти качества необходимо рассматривать как мишени работы в случаях консультирования по проблеме смены карьеры или трудоустройства.

Литература:

1. Михайлова И.В., Седунова А.С., Гнедова С.Б. Субъективные факторы профессиональной мобильности. // Теория и практика общественного развития. – 2015- №9. – режим он-лайн доступа http://teoria-practica.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/2015/9/psychology/mikhaylova-sedunova-gnedova.pdf
2. Могилёвкин, Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: монография / Е. А. Могилёвкин. – СПб : Речь, 2007. – 336 с.
3. Пилецкая Л. С. Профессиональная мобильность личности: новый взгляд на проблему [Текст] / Л. С. Пилецкая // Молодой ученый. — 2014. — №2. — С. 693-697.
4. Седых А. Б. Карьерная мобильность личности в контексте современных воззрений на карьеру // Человек. Сообщество. Управление. 2012. № 2. – с. 54-66.

УДК: 159.91

15.81.45

ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНЫХ РЕАКЦИЙ У ФУТБОЛЬНЫХ ФАНАТОВ МЕТОДОМ БОС-ТРЕНИНГА

Дихорь Виктория Александровна

Уральский федеральный университет имени первого Президента России

Б.Н.Ельцина, Россия, Екатеринбург (Ekaterinburg)

dikhviktoriya@mail.ru